



This project is funded by
the European Union



NATIONAL AGENCY
FOR EUROPEAN EDUCATIONAL
PROGRAMMES AND MOBILITY

САЛУС

Зајакнување на жените
за лидерство и менаџмент

Приватно обезбедување

4

ПЛАН ЗА ЖЕНСКО ЛИДЕРСТВО

*ИНСПИРИРАЈТЕ ГИ ЖЕНИТЕ
ВО МЕНТОРСТВО*

И ВМРЕЖУВАЊЕ СО НАЈДОБРИ ПРАКТИКИ



САЛУС - ЗАЈАКНУВАЊЕ НА ЖЕНИТЕ ЗА ЛИДЕРСТВО И
МЕНАЏМЕНТ

ПЛАН ЗА ЖЕНСКО ЛИДЕРСТВО

*ИНСПИРИРАЈТЕ ГИ ЖЕНИТЕ ВО МЕНТОРСТВО И
ВМРЕЖУВАЊЕ СО НАЈДОБРИ ПРАКТИКИ*



ВОВЕД

Женското лидерство е од суштинско значење за поттикнување на еднаквоста, зајакнување на иновациите и обезбедување дека различните перспективи се претставени во процесите на донесување одлуки. Овој план ги прикажува стратегиите, принципите и акционите чекори за развој на жени лидери. Служи како водич за зајакнување на жените во лидерски улоги и создавање средини каде жените можат да напредуваат и да водат со доверба.



ЗНАЧЕЊЕТО НА ЖЕНИТЕ ВО ЛИДЕРСТВОТО И МЕНАџМЕНТОТ ВО КОРПОРАЦИИТЕ И БИЗНИСОТ

Во последниве години, имаше значителна промена во корпоративниот свет бидејќи компаниите се стремат да ја зголемат различноста, правичноста и вклученоста во нивните лидерски тимови. Една од најзабележителните промени е зголеменото признавање на важноста на жените на лидерски и раководни позиции. Додека мажите историски доминираа во врвните лидерски улоги, истражувањето и искуството покажаа дека лидерските тимови со различни родови водат до подобро донесување одлуки, иновации и деловни перформанси. Овој есеј истражува зошто жените во лидерството и менаџментот се клучни за успехот на корпорациите и бизнисите, истакнувајќи го нивниот придонес кон различните перспективи, организациската култура и економскиот раст.

Една од најубедливите причини за зголемување на женската застапеност на лидерски позиции е вредноста на различните перспективи. Жените носат уникатни согледувања, искуства и начини на размислување на маса кои можат да ги надополнат оние на нивните машки колеги. Оваа разновидност во мислите е од суштинско значење за ефективно донесување одлуки, бидејќи им помага на организациите да избегнат групно

размислување и поттикнува креативно решавање на проблеми. Истражувањата покажаа дека организациите со различни лидерски тимови имаат поголема веројатност да разгледаат поширок опсег на идеи и пристапи, што ќе доведе до поиновативни решенија. Во сè покомплексен и глобализиран деловен свет, способноста да се размислува критички и од повеќе гледни точки е конкурентна предност.

Различноста во лидерството може да придонесе и за подобро управување со ризикот. Жените имаат тенденција да преземаат побалансиран пристап кон ризикот, често земајќи ги предвид долгорочните влијанија и благосостојбата на сите засегнати страни. Овој внимателен и холистички пристап кон донесувањето одлуки може да биде корисен во навигацијата низ сложеноста на модерните деловни средини, каде што цената на лошите одлуки може да биде значителна.

Присуството на жените во лидерски улоги, исто така, има големо влијание врз корпоративната култура. Женските лидери често се поврзуваат со повеќе колаборативни, емпатични и инклузивни стилови на лидерство. Овие особини поттикнуваат позитивна работна средина

каде што вработените се чувствуваат ценети, почитувани и овластени. Истражувањата покажуваат дека организациите со различни лидерски тимови имаат тенденција да имаат повисоки нивоа на ангажираност и задоволство на вработените. Кога вработените гледаат жени во лидерски улоги, тоа може да го подобри нивното чувство на припадност и мотивација, што пак ја зголемува продуктивноста и севкупниот морал.

Згора на тоа, женските лидери често се повеќе приспособени на потребите на вработените, особено во однос на рамнотежата помеѓу работата и животот и политиките погодни за семејството. Акцентот на овие прашања може да доведе до поподдржливо и флексибилно работно место, што е од клучно значење за задржување на талентот, особено кај вработените кои исто така управуваат со одговорностите за грижа. Додека компаниите се стремат да привлечат и задржат врвни таленти, особено во конкурентните индустрии, имањето жени на лидерски позиции може да помогне да се создаде средина каде што вработените чувствуваат дека се почитуваат нивните лични и професионални потреби.

Има се поголем број докази кои сугерираат дека лидерските тимови со различни родови придонесуваат за подобри финансиски перформанси. Студиите спроведени од организации како McKinsey & Company и Catalyst постојано покажуваат дека компаниите со поголема родова разновидност во лидерските улоги имаат тенденција да имаат подобри финансиски резултати. На пример, извештајот на McKinsey, „Зошто е важна различноста“, покажа дека компаниите во горниот квартал за родова разновидност во извршните тимови имаат 21% поголема веројатност да илусат натпросечна профитабилност во споредба со компаниите во долниот квартал.

Односот меѓу жените во лидерството и финансискиот успех може да се припише на различни фактори, вклучувајќи подобро донесување одлуки, посилен фокус на иновациите и способноста да се привлечат различни пазари. Женските лидери носат уникатно разбирање за потребите на клиентите, особено во секторите каде жените сочинуваат значителен дел од базата на потрошувачи. Имајќи жени во лидерство, бизнисите се подобро опремени да ги разберат и да се грижат за овие потрошувачи, што

доведува до подобрување на позиционирањето и растот на пазарот.

Покрај економските и организациските придобивки, промовирањето на жените во лидерски улоги, исто така, се усогласува со напорите на корпоративната општествена одговорност (ООП). Со давањето приоритет на родовата еднаквост во лидерството, бизнисите можат да послужат како моќни примери за социјален напредок, покажувајќи ја нивната посветеност на различноста и вклученоста. Оваа посветеност може да го подобри угледот на компанијата, да изгради доверба со клиентите и да привлече општествено свесни инвеститори.

Освен тоа, родовата еднаквост на лидерските позиции придонесува за пошироки општествени промени. Кога жените имаат високи позиции во бизнисот, тоа ги предизвикува традиционалните родови норми и ги охрабрува младите девојки и жени да се стремат кон лидерски улоги. Овој бранувачки ефект не само што ги овластува идните генерации, туку придонесува и за рушење на системските бариери кои историски ги ограничуваат можностите на жените на работното место.

И покрај зголеменото признавање на важноста на жените во лидерството, остануваат значајни бариери. Жените сè уште се недоволно застапени во највисоките менаџерски и извршни улоги, и тие често се соочуваат со дополнителни предизвици, како што се родова пристрасност, нееднаквост во платите и борба за рамнотежа помеѓу работата и семејните обврски. Овие бариери не само што го попречуваат индивидуалниот напредок во кариерата, туку и го ограничуваат потенцијалот на организациите кои не успеваат да го искористат целиот опсег на таленти што им се достапни.

За да се надминат овие бариери, компаниите мора да преземат проактивни чекори за да создадат поинклузивна и правична средина. Ова вклучува имплементација на политики кои го поддржуваат професионалниот развој на жените, нудење можности за менторство и спонзорство и негување култура на работното место што ја вреднува различноста на сите нивоа. Со справување со овие предизвици, организациите можат да го отклучат целосниот потенцијал на своите вработени жени и да ги искористат придобивките од родовото различно лидерство.

Како заклучок, важноста на жените во лидерството и менаџментот во корпорациите и бизнисот не може да се прецени. Присуството на жените во главните улоги носи различни перспективи кои го подобруваат одлучувањето, поттикнуваат иновации и придонесуваат за подобра организациска култура и ангажирање на вработените. Понатаму, се покажа дека родовата разновидност во лидерството ги подобрува финансиските перформанси и се усогласува со целите на корпоративната

општествена одговорност. Додека бариерите за женското лидерство остануваат, компаниите кои активно работат на надминување на овие предизвици не само што ќе имаат корист од поправедното работно место туку и ќе се позиционираат за долгорочен успех. Како што општеството продолжува да се развива, вклучувањето на жените во лидерството ќе биде критичен фактор во обликувањето на иднината на бизнисот и обезбедувањето дека таа го одразува разновидниот свет во кој живееме.

ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ НА ЖЕНСКО ЛИДЕРСТВО

1. ЕДНАКВОСТ И ВКЛУЧЕНОСТ:

Еднаквоста и вклученоста се основни столбови за создавање на средина каде жените можат да напредуваат на лидерски позиции во сите сектори и индустрии. Постигнувањето на родова еднаквост во лидерството не е само за правичност, туку и за обезбедување на организациите да имаат корист од целосниот потенцијал на нивниот базен на таленти. Со ставање приоритет на родовата еднаквост и поттикнување на инклузивни култури, бизнисите и институциите можат да отворат нови патишта за раст, иновации и социјално влијание. Еве еден подлабок поглед на важноста на еднаквоста и вклученоста на жените во лидерските улоги, предизвиците со кои се соочуваат и акционите чекори што може да се преземат за да се обезбеди одржлив напредок.

Постигнувањето на еднаквост и вклученост на жените на лидерски позиции во сите сектори и индустрии е од клучно значење за поттикнување на иновациите, подобрување на донесувањето одлуки и поттикнување на поинклузивни култури на работното место. Со обезбедување еднаков пристап до лидерските улоги, организациите имаат корист од различни перспективи кои ја подобруваат креативноста, решавањето проблеми и севкупните перформанси. Промовирањето на родовата еднаквост во лидерството, исто така, помага да се уништат системските бариери, создавајќи повеќе еднакви можности за жените во сите фази од нивната кариера. На крајот на краиштата, унапредувањето на жените на лидерски позиции не е само морален императив, туку стратешка предност што придонесува за одржлив успех и долгорочен раст за бизнисите и општеството како целина.

2. ЗАЈАКНУВАЊЕ НА ЖЕНИТЕ СО ЗНАЕЊЕ, ВЕШТИНИ И КОМПЕТЕНЦИИ:

Опремување на жените со вештини, алатки и начин на размислување да водат самоуверено и со цел, рушејќи ги внатрешните и надворешните бариери. Зајакнувањето на жените да водат самоуверено и со цел бара да им се обезбедат вештини, алатки и начин на размислување потребни за да се надминат и внатрешните и надворешните бариери. Со поттикнување на развој на лидерство, негување на

издржливост и промовирање на верба во себе, ние им помагаме на жените да го разбијат сомнежот во себе, да ги прифатат нивните уникатни силни страни и да се ослободат од општествените и организациските ограничувања. Ова зајакнување им овозможува да водат со автентичност, да ги инспирираат другите и да создаваат трајни промени во нивните организации и заедници.

За жените на работното место, континуираното учење и стекнувањето нови знаења и вештини се од суштинско значење за личен и професионален раст. Со приоритизирање на можностите за развој, жените можат да останат конкурентни, да ја зголемат својата експертиза и самоуверено да ги извршуваат лидерските улоги.

Развој на вештини:

Охрабрувањето на жените да стекнат вештини за лидерство, стратешко размислување и техничка експертиза ги опремува да преземат одговорности на повисоко ниво. Редовните програми за обука, работилници и курсеви помагаат да се изградат и тешки и меки вештини, осигурувајќи дека жените се подготвени за предизвиците на високите улоги.

Проширување на знаењето: Поттикнувањето на жените да го продлабочат своето разбирање за трендовите во индустријата, динамиката на пазарот и новите технологии, гарантира дека можат да донесат информирани, иновативни одлуки. Пристапот до ажурирани информации ја поттикнува довербата во нивната способност да се движат во сложени деловни средини.

Размислување за раст: Негувањето на начин на размислување за раст им овозможува на жените да ги прифатат предизвиците и да ги гледаат неуспесите како можности за подобрување. Овој начин на размислување е клучен за надминување на стравот од неуспех и развивање на издржливост, квалитети кои се од витално значење за лидерството. Со фокусирање на учењето и развојот, организациите ги поттикнуваат жените да ги пробијат бариерите, да ги подигнат своите перформанси и да водат со цел, трансформирајќи ги работните места во поинклузивни и иновативни средини.



3. МЕНТОРСТВО И ВРЕМЕТУВАЊЕ:

Учењето не се случува изолирано. Жените имаат корист од менторските врски и професионалните мрежи кои обезбедуваат насоки, споделуваат искуства и отвораат врати за нови можности. Овие врски, исто така, поттикнуваат соработка и поттикнуваат размена на идеи.

Менторството и вмрежувањето се клучни за успехот на жените во лидерските улоги, нудејќи насоки, можности и поддршка за надминување на бариерите. На жените им дава вредни сознанија, емоционална поддршка и повратни информации за да изградат доверба и лидерски вештини. Менторите споделуваат искуства, нудат совети и им помагаат на жените да се справат со предизвиците, забрзувајќи го нивниот раст и развој.

Вмрежувањето отвора врати за нови можности, ја зголемува видливоста и им овозможува на жените да се поврзат со клучните играчи во индустријата. Обезбедува платформа за размена на идеи, учење од врсниците и градење на заеднички односи кои можат да доведат до напредок во кариерата и лидерски улоги.

И менторството и вмрежувањето им помагаат на жените да го надминат сомнежот во себе и синдромот на измамник. Со поврзување со другите, тие добиваат самодоверба, гледаат успешни модели и развиваат верување дека и тие можат да водат со цел. Овие активности создаваат поинклузивни средини, предизвикуваат предрасуди и

поттикнуваат различно лидерство. Овие мрежи ги поттикнуваат жените да ги рушат бариерите и да ги инспирираат идните генерации жени лидери. Оттука, менторството и вмрежувањето се од витално значење за зајакнување на жените да водат ефективно. Тие обезбедуваат вештини, поддршка и можности неопходни за да се пробијат бариерите, да се изгради доверба и да се постигне лидерски успех.

4. РАЗЛИЧНОСТ НА МИСЛИ:

Родовата еднаквост во бизнисот поттикнува разновидност на мислите, што е од суштинско значење за иновациите и подобро донесување одлуки. Кога мажите и жените соработуваат, тие носат различни перспективи, идеи и пристапи за решавање проблеми. Оваа разновидност им помага на бизнисите да избегнуваат групно размислување, да разгледаат поширок опсег на решенија и да ги задоволат потребите на различните клиенти. Тимовите кои вклучуваат родови имаат поголема веројатност да генерираат креативни стратегии, да ја подобрат продуктивноста и да се приспособат на променливите барања на пазарот, што на крајот ќе доведе до долгорочен успех и раст. Прифаќањето на родовата еднаквост не само што ја поддржува правичноста, туку и ги зајакнува деловните резултати.

5. РЕЗИЛИЕНТНОСТ И ПРИЛАГОДУВАЊЕ:

Жените во лидерството често демонстрираат извонредна еластичност и приспособливост, клучни квалитети за навигација пред предизвиците и поттикнување промени. Тие имаат тенденција да напредуваат во надминување на пречките, управување со неуспеси и водење со истрајност во динамични средини. Способноста на жените да се прилагодат на променливите пазари, различните тимови и очекувањата кои се развиваат им овозможува да инспирираат иновации и да ги насочуваат организациите низ несигурност. Нивната издржливост не само што им помага да напредуваат лично, туку и ги овластува тимовите да останат фокусирани и мотивирани наспроти неволјите, поттикнувајќи култура на раст и успех.

МЕНТОРСТВО

Менторството е професионален и личен развојен однос каде што поискусен поединец, познат како ментор, обезбедува насоки, поддршка и совети на помалку искусен поединец, наречен менториран. Овој однос е изграден на доверба, почит и взаемна посветеност, при што менторот нуди знаење, увид и повратни информации за да му помогне на менторираниот да се движи пред предизвиците, да постигне цели и да ја унапреди својата кариера или личен раст.

Менторството е типично долгорочна врска која вклучува не само совети и споделување искуства, туку и активно слушање, поставување цели и тренинг. Менторите често им помагаат на менторираните да ги идентификуваат нивните силни страни и области за развој, да обезбедат стратегии за надминување на пречките и да го поттикнат професионалниот и личен раст. Тие исто така може да им помогнат на менторираните да ги прошират своите мрежи, да се поврзат со вредни ресурси и да стекнат нови перспективи за нивната индустрија или професија.

За разлика од традиционалните тренинзи или семинари, менторството оди подалеку од подучување специфични вештини; се работи за негување на севкупниот развој на менторираниот, зајакнување на довербата и нивно подготвување да преземат позначајни лидерски улоги. Менторството може да има многу форми, од формални, структурирани програми во организациите до неформални, еден-на-еден односи кои органски се развиваат со текот на времето.

Улогата на менторот не е да го насочува менторираниот, туку да го поддржи и да ги овласти да донесуваат информирани одлуки, да учат од искуствата и да станат самостојни. За возврат, менторството му користи и на менторот, бидејќи го поттикнува чувството за цел, им овозможува да возвратат и може да понуди нови перспективи за сопствената работа и стилот на раководење.



ВИДОВИ МЕНТОРСТВО

Менторството може да има многу форми, секој со свој пристап и придобивки во зависност од целите на менторираниот и структурата на врската.

Примарните типови на менторство се наведени подолу.

1. Традиционално менторство

Ова е најчестата форма на менторство, каде што искусен поединец (ментор) води помалку искусен поединец (менториран) во врска еден на еден. Менторот нуди совети за кариера, ги споделува своите искуства и му помага на менторираниот да се развие и професионално и лично. Традиционалното менторство е типично долгорочно и може да биде структурирано или неформално.

2. Менторство со врсници

Во менторството со врсници, поединците во слични фази во нивните кариери се поддржуваат и учат едни од други. Ова може да биде особено корисно во средини каде што колегите се блиски по ниво на искуство, како на пример во одреден оддел или тим. Менторите од врсниците споделуваат знаење, обезбедуваат меѓусебно охрабрување и си помагаат едни на други заедно да се движат низ предизвиците. Негува чувство на другарство и соработка.

3. Групно менторство

Во групното менторство, еден ментор обезбедува насоки за група менторирани, често во амбиент како семинар или работилница. Овој модел им овозможува на повеќе менторирани да имаат корист од експертизата и согледувањата на менторот, поттикнувајќи заедница на учење. Групното менторство е особено корисно за справување со заедничките предизвици со кои се соочува групата, овозможувајќи им на поединците да учат и од искуствата на другите.

4. Обратно менторство

Обратно менторство го превртува традиционалниот модел на менторство. Во овој аранжман, помлад или помалку искусен поединец (обично од различна генерација или

потекло) менторира некој постар во организацијата. Ова може да им обезбеди на високите лидери свежи перспективи, особено во однос на технологијата, модерните работни практики или генерациските трендови, истовремено поттикнувајќи го меѓугенерациското разбирање и споделувањето на знаењето.

5. Е-менторство (Виртуелно менторство)

Е-менторството користи дигитални платформи и алатки за комуникација за поврзување на менторите и менторираните, често преку географски растојанија. Виртуелното менторство им овозможува на поединците да имаат флексибилно, достапно водство преку е-пошта, видео повици или онлајн форуми. Овој тип на менторство е особено корисен за луѓе со зафатен распоред или за оние на оддалечени локации кои инаку би можеле да немаат пристап до традиционалното, лице-в-лице менторство.

6. Менторство специфично за индустријата

Во овој тип на менторство, менторите со експертиза во одредена индустрија или област нудат насоки прилагодени на кариерата на менторираниот. Тоа му помага на менторираниот да стекне подлабоко разбирање за индустријата, да се движи низ специјализираните предизвици и да ги развие техничките вештини потребни за успех во тој одреден сектор. На пример, ментор во технолошката индустрија може да му помогне на менторираниот да остане актуелен со трендовите во индустријата или да го води низ специфични технички предизвици.

7. Менторство за кариера

Менторството во кариерата се фокусира на помагање на менторираниот да се движи кон својот професионален раст и да постигне специфични цели во кариерата. Менторот нуди совети за можности за работа, унапредувања, развој на вештини, вмрежување и стратешко планирање. Овој тип на менторство може да ја опфати целата кариера на менторираниот, обезбедувајќи континуирано водство додека тие напредуваат низ различни улоги и предизвици.

8. Животно или лично менторство

Животното менторство оди подалеку од развојот на кариерата и се однесува на личниот раст, благосостојбата и животните одлуки. Менторот нуди совети за балансирање на личниот и професионалниот живот, надминување на предизвиците надвор од работата и поставување животни цели. Овој тип на менторство може да му помогне на менторираниот да стекне пошироко чувство за насока и исполнетост, како во кариерата, така и во личниот живот.

9. Менторство за лидерство

Лидерското менторство се фокусира конкретно на развивање на лидерски вештини. Менторите ги водат менторираните во навигација пред лидерските предизвици, подобрување на нивните стилови на лидерство и учење како ефективно да управуваат со тимовите. Често вклучува совети за донесување одлуки, решавање конфликти и стратешко размислување. Овој тип на менторство е идеален за оние кои се подготвуваат или веќе се на лидерски позиции, нудејќи увид во тоа што е потребно за да се биде ефективен лидер.

Секој тип на менторство служи за различни цели и може да се прилагоди на потребите на менторираниот. Без оглед на форматот, менторството поттикнува раст, учење и поддршка, охрабрувајќи ги поединците да ги постигнат своите цели и да успеат и професионално и лично.



ТРАДИЦИОНАЛНО (МЕНТОРСТВО ЕДЕН НА ЕДЕН)

Традиционалното менторство е долгогодишна врска еден на еден каде што поискусен поединец, познат како ментор, обезбедува насоки, совети, поддршка и повратни информации за помалку искусен поединец, познат како менториран. Врската обично се гради на взаемна доверба и почит, при што менторот нуди вредни сознанија од сопственото патување во кариерата, додека менторираниот стекнува мудрост, водство и практично знаење. Оваа форма на менторство е често неформална, но може да биде и дел од построкурирана програма во рамките на организациите или институциите.



Клучни карактеристики на традиционалното менторство

1. **Врска еден-на-еден:** Традиционалното менторство генерално вклучува лична врска еден на еден. Менторот делува како доверлив советник, фокусирајќи се конкретно на потребите, предизвиците и аспирациите на менторираниот. Оваа персонализирана

динамика поттикнува длабоки, значајни разговори и совети прилагодени на кариерата и личниот развој на менторираниот.

2. **Долгорочна посветеност:**Традиционалното менторство често е долгорочна врска која се развива со текот на времето. Тоа обично трае со месеци, па дури и години, дозволувајќи им на менторот и на менторираниот да развијат подлабоко разбирање за професионалните цели, личноста и предизвиците на едни со други. Оваа проширена посветеност му помага на менторот да обезбеди постојана поддршка додека менторираниот се движи во различни фази на кариера.
3. **Насоки и трансфер на знаење:**Еден од основните аспекти на традиционалното менторство е трансферот на знаење. Менторите споделуваат увиди од сопственото професионално патување, нудејќи совети за сè, од техничка експертиза до меки вештини. Искуството на менторот им овозможува да му помогнат на менторираниот да избегне грешки, да донесува информирани одлуки и да стекне мудрост од научените лекции со текот на времето.
4. **Кариера и личен развој:**Во традиционалното менторство, менторот не само што нуди кариерно водство, туку често станува и звучна табла за личен развој. Ова вклучува поттикнување на самосвеста, подобрување на комуникациските и лидерските вештини и дискутирање за предизвиците и на работното место и надвор од него. Менторот му помага на менторираниот да изгради доверба, да го подобри нивното одлучување и да развие издржливост.
5. **Взаемна доверба и почит:**Односот ментор-менториран се заснова на меѓусебна доверба и почит. Менторираниот мора да се чувствува удобно да ги сподели своите цели во кариерата, предизвиците и ранливостите, додека менторот мора да биде подготвен да обезбеди искрени повратни информации и конструктивна критика. Оваа доверба му помага на менторираниот да се чувствува поддржан и ценет, и ги охрабрува да преземаат ризици и да го прифатат растот.
6. **Поддршка и охрабрување:**Менторот служи како извор на мотивација и охрабрување. Особено во тешки времиња, менторот дава емоционална поддршка, насоки за надминување на неуспесите и уверување дека неуспесите се дел од процесот на учење. Ова охрабрување ја зголемува самодовербата на менторираниот и му помага со поголема јасност да се снаоѓаат во тешките одлуки за кариера.

Придобивки од традиционалното менторство

1. **Развој на вештини:**Традиционалното менторство му помага на менторираниот да развие и тврди и меки вештини. Менторот обезбедува персонализирано тренирање и насоки за области како што се лидерство, решавање проблеми, комуникација и техничка експертиза. Овој континуиран развој му помага на менторираниот да стане поефективен во својата сегашна улога и ги подготвува за идните лидерски позиции.
2. **Можности за вмрежување:**Менторот често го запознава својот менториран со клучните индустриски контакти, проширувајќи ја нивната професионална мрежа. Овие врски можат да отворат врати за нови можности, како што се понуди за работа, соработки или проекти. Вмрежувањето со кругот на менторот може да му даде предност на менторираниот во однос на видливост и пристап до ресурси.
3. **Напредување во кариерата:**Менторите им помагаат на менторираните да се справат со предизвиците во кариерата, да ја разберат организациската култура и да ги идентификуваат можностите за раст. Ова упатство може да биде критично за напредување во кариерата, без разлика дали се работи за обезбедување унапредување, преминување кон нова улога или донесување стратешки одлуки во кариерата. Искуството на менторот му помага на менторираниот да развие патоказ за напредување во кариерата.
4. **Персонализиран развој:**Традиционалното менторство овозможува приспособени совети засновани на уникатните силни страни, слабости и аспирации на менторираниот. Овој персонализиран пристап гарантира дека професионалниот развој на менторираниот е усогласен со нивните индивидуални цели, овозможувајќи пофокусирана и релевантна траекторија на кариерата.
5. **Градење на доверба:**Една од најголемите придобивки од традиционалното менторство е зајакнувањето на самодовербата на менторираниот. Како што менторот обезбедува насоки и позитивно засилување, менторираниот стекнува доверба во своите способности, што ги наведува да преземат попредизвикувачки задачи и лидерски одговорности.

Предизвици на традиционалното менторство

Традиционалното менторство често бара значителна временска инвестиција и од менторот и од менторираниот. Состаноците, без разлика дали се во лице или виртуелни, мора да се закажуваат редовно, а двете страни мора да бидат посветени на одржување на врската на долг рок. Ова може да биде предизвик во зафатени професионални средини.

Растот на менторираниот често во голема мера зависи од стручноста, перспективата и достапноста на поединечниот ментор. Ако менторот е недостапен или нивната експертиза не се усогласува со променливите потреби на менторираниот, врската можеби нема да биде толку ефективна како што би можела да биде.

Бидејќи менторот е обично постар и поискусен, понекогаш може да се забележи нерамнотежа на моќта. Менторираниот може да се чувствува непријатно да поставува одредени прашања или да разговара за предизвиците за кои се плашат дека може да се сметаат за слабости. Надминувањето на оваа бариера бара јасна комуникација и градење доверба од двете страни.

Додека традиционалното менторство може да понуди значителни придобивки, постои ограничување на тоа колку еден ментор може да обезбеди во сите области од кариерата на менторираниот. Во некои случаи, на менторираниот може да му треба совет за теми надвор од стручноста на менторот, што би можело да го ограничи опсегот на врската.

Заклучок: Вредноста на традиционалното менторство

Традиционалното менторство останува моќна алатка за професионален и личен развој. Со поттикнување на длабока, долгорочна врска помеѓу менторот и менторираниот, оваа форма на менторство помага да се изгради доверба, да се развијат основните вештини и да се движите низ предизвиците во кариерата. Иако бара посветеност на време и доверба, придобивките од традиционалното менторство - како што се напредување во кариерата, трансфер на знаење и емоционална поддршка - го прават еден од највредните методи за развој на идни лидери. Личното, приспособено водство што го нудат менторите може да има трансформативно влијание, помагајќи им на менторираниите да ги постигнат своите цели и да го достигнат својот целосен потенцијал и во нивните кариери и во животи.

МЕНТОРСТВО НА ДАЛЕЧИНА

Менторството долго време е препознаено како витална компонента на професионалниот и личниот развој, обезбедувајќи им на поединците насоки, поддршка и совети за да се справат со сложеноста на нивните кариери. Традиционално, менторските односи се спроведуваат лице в лице, поттикнувајќи лични врски и интеракција во реално време помеѓу менторите и менторираните. Сепак, со доаѓањето на дигиталната технологија и зголемената побарувачка за флексибилни работни аранжмани, менторството на далечина се појави како остварлива и ефикасна алтернатива.

Менторството на далечина, честопати наречено виртуелно менторство или е-менторство, е сè поприсутен метод за професионален развој, олеснет преку дигитални алатки и платформи. Овој пристап им овозможува на менторите и менторираните да се вклучат во менторска врска без ограничувањата на географската локација. Менторството на далечина ја елиминира потребата за географска близина, дозволувајќи им на менторите и менторираните да комуницираат од далечина, често преку дигитални комуникациски платформи како што се е-пошта, видео повици и инстант пораки. Оваа статија ја истражува динамиката на менторството на далечина, истражувајќи како функционира, придобивките што ги обезбедува и предизвиците што ги носи.

Менторството на далечина се однесува на форма на менторство во кое менторот и менторираниот комуницираат и соработуваат од далечина преку дигитални комуникациски канали, наместо да се среќаваат лично. Овој модел користи различни технолошки платформи, како што се алатки за видео конференции, социјални медиуми, е-пошта и инстант пораки, за да се олесни значајната размена помеѓу вклучените страни. Примарната цел на менторството на далечина останува иста како и традиционалното менторство: да се обезбедат насоки, совети и поддршка за да се поттикне личниот и професионалниот раст на менторираниот. Меѓутоа, менторството на далечина го проширува опсегот на можностите преку надминување на географските и логистичките ограничувања.



Клучни карактеристики на менторството на далечина

1. **Далечинска комуникација:** Менторството на далечина првенствено се потпира на технологијата за комуникација, овозможувајќи им на менторите и менторираните да се поврзат без оглед на физичката локација. Оваа комуникација може да има форма на асинхрони размени (на пример, е-пошта или текстуални пораки) или синхрони интеракции (на пр. видео повици или онлајн состаноци).
2. **Флексибилност:** Една од најзабележителните карактеристики на менторството на далечина е флексибилноста што ја нуди. Менторираните и менторите можат да закажуваат интеракции во погодно време, без оглед на нивните временски зони. Оваа флексибилност го прави менторството на далечина особено вредно за поединци со зафатен распоред или за оние кои живеат во различни географски региони.
3. **Поширок пристап до ментори:** Менторството на далечина ги надминува географските бариери, овозможувајќи им на менторираните да пристапат до поширок фонд на потенцијални ментори. Ова може да биде особено корисно за поединци во рурални или недоволно услужени области кои инаку може да имаат ограничен пристап до експертиза и насоки на високо ниво.
4. **Разновидни комуникациски платформи:** Различни алатки за комуникација се користат во менторството на далечина, како што се е-пошта за структурирани совети, видео повици за разговори лице в лице и платформи за инстант пораки за дискусии во реално време. Разновидноста на достапните алатки им овозможува на менторот и менторираниот да изберат најсоодветен метод на интеракција за нивните потреби.

Придобивки од менторство на далечина

1. Зголемена пристапност и инклузивност

Менторството на далечина отвора можности за менторство за поширока демографија, особено за оние кои можеби се географски изолирани или имаат ограничен пристап до локални ментори. Овој модел ја поттикнува инклузивноста со тоа што им овозможува

на поединци од различни потекла, индустрии и локации да се поврзат со ментори кои нудат експертиза и насоки.

2. Ефикасност на трошоците

Традиционалното лично менторство може да бара патување и логистички аранжмани, кои можат да претставуваат бариери, особено за поединци на оддалечени локации или за оние со финансиски ограничувања. Менторството на далечина ги елиминира патните трошоци, што го прави поприфатлива алтернатива и за менторите и за менторираните. Дополнително, можноста за закажување виртуелни состаноци ја намалува вкупната временска инвестиција за двете страни.

3. Глобални перспективи и споделување знаење

Со менторство на далечина, менторите и менторираните можат да се вклучат со професионалци од целиот свет, изложувајќи го менторираниот на низа перспективи, индустриски практики и културни согледувања. Оваа меѓународна размена на знаења го збогатува менторскиот процес, обезбедувајќи им на менторираните пошироко разбирање за глобалните трендови и најдобрите практики.

4. Само-темпиран развој

Менторството на далечина често овозможува асинхрона комуникација, која на менторираните им дава можност да размислуваат за повратните информации и советите со свое темпо. Овој ангажман со само темпо поттикнува внимателна анализа и донесување одлуки, давајќи им време на менторираните да ги обработат и применат насоките што ги добиваат. Оваа флексибилност може да доведе до повеќе намерно, ефективно учење и развој.

5. Сместување на интровертни ментори

За менторираните кои се поинтровертни или можеби се чувствуваат непријатно со интеракциите лице-в-лице, менторството на далечина нуди помалку застрашувачка платформа за ангажирање. Виртуелната комуникација им овозможува на менторираните да учествуваат во менторството без стрес од состаноци во лице, создавајќи поудобна средина за отворен дијалог и самоизразување.

Предизвици на менторство на далечина

Отсуството на интеракција лице-в-лице во менторството на далечина може да го отежне воспоставувањето личен однос помеѓу менторот и менторираниот. Невербалните знаци како говорот на телото и изразите на лицето често се отсутни во виртуелните комуникации, што може да доведе до потенцијални недоразбирања или намалено чувство на емоционална поврзаност. Градењето доверба и силна менторска врска може да потрае подолго во споредба со менторството лично. Потпирањето на дигиталните алатки за комуникација претставува потенцијални бариери, особено за поединци кои не се технолошки умешни или немаат пристап до сигурен интернет или уреди. Техничките потешкотии, како што се слаб квалитет на видео или аудио, прекинати повици и проблеми со поврзувањето, може да го нарушат процесот на менторство и да ја попречат ефективната комуникација.

За менторите и менторираните кои се наоѓаат во различни временски зони, координирањето на состаноците може да биде предизвик. Разликите во временските зони може да бараат од двете страни да ги приспособат своите распореди, што може да доведе до доцнење во комуникацијата. Во некои случаи, ова може да бара повеќе асинхрона комуникација, намалувајќи ја непосредноста на повратните информации и советите.

Додека менторството на далечина може да обезбеди вредни професионални насоки, може да му недостига емоционална поддршка што доаѓа со интеракциите во лице. Отсуството на физичко присуство може да им отежне на менторите да обезбедат емпатична, лична поддршка, особено во ситуации кои бараат емоционална интелигенција и разбирање.

Некои менторирани може да чувствуваат дека на дигиталната комуникација им недостига длабочината и емоционалното богатство на интеракциите лице-в-лице. Пишаната комуникација, особено, може да доведе до недоразбирања или чувства на одвоеност, што може да ја намали ефективноста на менторскиот однос.

Заклучок

Менторството на далечина се појави како вредна и флексибилна алтернатива на традиционалните модели на менторство, нудејќи бројни бенефиции како што се зголемена пристапност, економичност и способност за вклучување со разновиден опсег на ментори. Иако претставува одредени предизвици, вклучувајќи го и недостатокот на лична поврзаност и потенцијални технички бариери, менторството на далечина останува ефективна алатка за професионален и личен развој на модерното, глобализирано работно место. Со искористување на алатките за дигитална комуникација и воспоставување јасни очекувања, менторството на далечина може да им обезбеди на менторираните насоки и поддршка неопходни за напредување во нивните кариери, без оглед на географските ограничувања. Како што светот станува се повеќе меѓусебно поврзан, менторството на далечина е подготвено да игра уште позначајна улога во обликувањето на иднината на менторството и развојот на лидерството.

ГРУПНО МЕНТОРСТВО

Групното менторство, сè попопуларна алтернатива на традиционалното менторство еден на еден, вклучува повеќе менторирани и еден или повеќе ментори кои се вклучуваат во колективна, динамична средина за учење. Оваа форма на менторство ја користи разновидноста на мислите и искуствата што можат да произлезат од групните интеракции, истовремено обезбедувајќи персонализирано водство од менторите. Овој труд го истражува концептот на групно менторство, вклучувајќи ја неговата дефиниција, придобивките, предизвиците и најдобрите практики за имплементација. Цртеж на академска литература и примери од реалниот свет, трудот нагласува како групното менторство може да биде ефективна алатка за професионален развој, поттикнување на колективното учење и подобрување на лидерските способности во организациите.

Групното менторство е форма на менторство каде што ментор (или повеќе ментори) води група менторирани, наместо да се вклучат во традиционален менторски однос еден на еден. Менторот во сценарио за групно менторство го олеснува учењето, дава совети и нуди повратни информации, додека менторираните придонесуваат со споделување на сопствените искуства и согледувања. Групното менторство често вклучува структурирани состаноци, на кои темите се дискутираат колективно и каде се поттикнува учењето од колеги-до-врсници. Може да се спроведува во различни формати, како што се работилници, семинари или редовни групни сесии, во зависност од целите на иницијативата за менторство.

Додека менторот обично служи како фокусна точка на знаење и искуство, менторираните имаат корист од колективната мудрост на нивните врсници. Оваа динамика поттикнува средина каде што поединците можат да учат и од менторот и од колегите членови на групата, што доведува до побогато и поразновидно менторско искуство.

Клучни карактеристики на групното менторство

1. Заедничка средина за учење

Групното менторство создава простор за менторираните да учат еден од друг, поттикнувајќи соработка и споделување знаење. Размената на различни перспективи им овозможува на менторираните да добијат увид не само од менторот туку и од нивните врсници кои може да имаат различни искуства, позадини или експертиза. Оваа динамика на учење од колеги-до-врсници може да доведе до поиновативно решавање проблеми и генерирање идеи.

2. Разновидност на мислата

Една од најзначајните предности на групното менторство е разновидноста на мислите што произлегува од постоењето на повеќе менторирани со различни групи на вештини, индустрии и перспективи. Оваа разновидност ги збогатува дискусиите, овозможувајќи им на менторираните да ги видат проблемите и решенијата од повеќе агли. Исто така, помага да се прошири нивното разбирање за различните аспекти на професионалниот развој што можеби не ги сретнале во менторска врска еден на еден.

3. Динамика на група

Групното менторство ја користи групната динамика, што може да го подобри процесот на менторство. Менторот игра олеснувачка улога, поттикнувајќи активно учество и осигурувајќи дека секој менториран е вклучен во разговорот. Динамиката на групата промовира одговорност меѓу менторираните, бидејќи тие го споделуваат својот напредок и предизвиците едни со други, што доведува до чувство на колективна одговорност.

4. Менторско олеснување

Во групното менторство, менторот ја презема улогата на олеснувач, водејќи ја групата низ дискусии, обезбедувајќи експертиза и нудејќи совети врз основа на потребите на групата. За разлика од традиционалното менторство, каде што менторот вообичаено нуди индивидуализиран совет на менторираниот, менторот во групно опкружување се однесува на колективните потреби на групата, истовремено обезбедувајќи дека секој менториран има корист од размената.

5. Структурни состаноци

Групното менторство често вклучува закажани состаноци или сесии кои се организираат околу специфични теми, теми или цели. Овие состаноци можат да бидат лично или виртуелни и може да следат одредена агенда за да се осигури дека менторираните се

способни да се справат со клучните предизвици, да споделуваат искуства и да добијат увид и од менторот и од нивните врсници.

Придобивки од групното менторство

1. Подобрено учење и споделување знаење

Групното менторство создава колаборативна средина за учење каде што менторираните можат да пристапат до поширок опсег на идеи, стратегии и искуства. Слушајќи ги своите врсници, менторираните можат да добијат нови сознанија за проблемите со кои може да се соочат во нивните кариери. Колективната природа на групното менторство овозможува подлабоко истражување на темите, бидејќи различните перспективи се споделуваат и дискутираат.

2. Врсничка поддршка и вмрежување

Групното менторство дава можност за менторираните да градат односи и мрежи со своите врсници. Овие односи може да доведат до вредни професионални врски кои се протегаат надвор од периодот на менторство. Дополнително, менторираните често обезбедуваат емоционална поддршка еден на друг, создавајќи безбеден простор каде што предизвиците може отворено да се дискутираат и да се решат.

3. Пристап до повеќе перспективи

Во групно опкружување, менторираните се изложени на различни перспективи и искуства со кои можеби нема да се сретнат при менторството еден на еден. Оваа разновидност го збогатува искуството за учење и им овозможува на менторираните да развијат поизразено разбирање за нивната професионална средина. Слушајќи како другите им пристапуваат на предизвиците и можностите, менторираните можат да добијат алтернативни стратегии што можат да ги применат во нивните кариери.

4. Ефикасност на трошоците

Групното менторство е често поисплатливо од традиционалното менторство еден на еден. Тоа им овозможува на организациите или институциите да допрат до повеќе поединци со исти ресурси, што го прави идеално решение за скалирање на програмите за менторство. За менторираните, можноста за пристап до упатствата на менторот во групна средина може да ги намали финансиските или логистичките

бариири за менторството, како што се трошоците за поединечни сесии или барањата за патување.

5. Зголемена одговорност

Групното менторство поттикнува одговорност меѓу менторираните, бидејќи тие ги споделуваат своите цели, напредок и предизвици со своите врсници. Групното поставување создава чувство на колективна одговорност, што може да ги мотивира менторираните да преземат акција и да ги следат обврските. Дополнително, улогата на менторот во следењето на напредокот на групата помага да се осигура дека сите ќе останат на вистинскиот пат.

6. Развој на лидерски вештини

Групното менторство им помага на менторираните да развијат лидерски вештини изложувајќи ги на групна динамика и поттикнувајќи активно учество. Додека менторираните соработуваат едни со други, тие учат како ефективно да комуницираат, да преговараат и да ги решаваат конфликтите. Овие искуства им помагаат на менторираните да ги негуваат основните лидерски вештини кои се пренесуваат на нивните професионални улоги.

Предизвици на групното менторство

Еден од примарните предизвици на групното менторство се различните потреби, очекувања и цели на менторираните. За разлика од менторството еден-на-еден, каде што менторот може да се фокусира на специфичните барања на поединецот, групното менторство бара од менторот да се занимава со низа прашања и да ги поддржува менторираните во различни фази од нивниот развој. Урамнотежувањето на потребите на повеќе менторирани може да биде сложено, особено во голема група.

Во групна средина, некои менторирани може да доминираат во разговорот, додека други може да се борат да учествуваат активно. Оваа нерамнотежа може да го попречи процесот на менторство, бидејќи некои поединци можеби немаат можност целосно да се вклучат. Важно е менторот активно да управува со групната динамика и да поттикнува еднакво учество од сите членови за да се осигура дека сите имаат корист од искуството.

Групното менторство дава помалку можности за персонализирано водство во споредба со менторството еден на еден. Менторираните може да чувствуваат дека нивните

индивидуални грижи или цели не се обработуваат толку длабински, што би можело да ја намали ефективната на менторскиот однос. Менторите мора да најдат начини да ги балансираат потребите на групата со персонализирани совети.

Може да настанат конфликти во групното менторство кога менторираните имаат различни мислења, стилови на работа или преференции за комуникација. Овие конфликти, доколку не се управуваат соодветно, може да ја нарушат динамиката на групата и да го намалат целокупното искуство. Вештиот ментор мора да биде способен да се движи кон групните конфликти и да одржува позитивна, поддржувачка атмосфера.

Заклучок

Групното менторство претставува вредна алтернатива на традиционалното менторство еден на еден, обезбедувајќи единствени можности за заедничко учење, поддршка од колегите и размена на различни перспективи. Со искористување на групната динамика и поттикнување на колективно решавање проблеми, групното менторство може да им помогне на менторираните да развијат основни вештини и да напредуваат во нивните кариери. Меѓутоа, за да се максимизира неговата ефикасност, од суштинско значење е да се решат предизвиците како што се различните потреби, нееднаквото учество и конфликтите во групата. Кога се спроведува со јасни цели, структурирани агенди и активно олеснување, групното менторство може да биде охрабрувачко и трансформативно искуство за сите вклучени.

Бидејќи организациите продолжуваат да даваат приоритет на развојот на лидерството и различноста на работното место, групното менторство веројатно ќе стане сè поважна алатка за зголемување на иницијативите за менторство, градење заедница и поддршка на растот на новите лидери.

**СТУДИЈА НА СЛУЧАЈ:
ПРОГРАМА ЗА РОДО МЕНТОРИНГ НА ОРГАНИЗАЦИЈАТА ЗА БЕЗБЕДНОСТ И
СОРАБОТКА ВО ЕВРОПА (МИСИЈА НА ОБСЕ ВО СКОПЈЕ)**

Организацијата за безбедност и соработка во Европа (ОБСЕ) беше инструментална за подобрување на професионалноста и ефективноста на агенциите за спроведување на законот во Северна Македонија преку различни менторски програми. Овие иницијативи имаат за цел да ги подобрат полициските практики, да ја промовираат родовата еднаквост и да ги зајакнат одговорите на родовото насилство (РН).

Во соработка со Полицискиот синдикат, мисијата на ОБСЕ во Скопје започна програма за менторство дизајнирана да ги поддржи жените-полицајки во навигација во опкружувањето за спроведување на законот во кое доминираат мажи. Програмата се фокусира на помагање на учесниците да ги препознаат и надминат пречките во односите со колегите и да ги идентификуваат можностите за професионален саморазвој. Со поттикнување на родовата еднаквост на работното место, иницијативата се стреми да ги зајакне жените службеници и да ги подобри нивните изгледи за напредување во кариерата.

Од 2018 година, Мисијата на ОБСЕ во Скопје тесно соработува со Министерството за внатрешни работи за воведување на родово чувствително полициско работење преку сеопфатна менторска програма. Оваа иницијатива поттикнува инклузивност и одговор при справувањето со криминалот, особено поврзан со РН. Програмата вклучува континуирана обука за полициски службеници, фокусирајќи се на идентификување на различни форми на РН и спроведување на соодветни одговори. Дополнително, ОБСЕ обезбедува напредна обука за вештини за интервјуирање за да ги подобри способностите на службениците во спроведувањето на оценките на ризикот и управувањето со случаите на РН.

ОБСЕ организираше неколку курсеви за обука со цел зајакнување на кривично-правниот одговор на насилството врз жените и девојчињата во Северна Македонија. Овие курсеви, одржани од национални полицајци и обвинители кои претходно учествувале во програмите за обучување на обучувачите предводени од ОБСЕ, се фокусираат на одржување на пристапот насочен кон жртвите во полициското работење. Опфатените теми вклучуваат дефиниции за клучните термини, важноста на пристапот насочен кон жртвата, механизмите за пријавување, улогата на полицијата во откривањето и спречувањето на РН, спроведување заштитни мерки, спроведување на проценки на ризик и разбирање на невробологијата на траумата.

Програмите за менторство и обука на ОБСЕ доведоа до значителни подобрувања во застапеноста на жените на високи раководни позиции во полициските сили. Од воведувањето на Програмата за родово менторство, забележан е пораст од 18% на жените кои имаат високи улоги, што одразува позитивно поместување кон родовата еднаквост во раководството на органите за спроведување на законот.

Овие иницијативи, исто така, придонесоа за поефективен и почувствителен пристап во справувањето со случаите на РН, обезбедувајќи дека одговорите на органите за спроведување на законот се професионални и емпатични. Со опремување на службениците со потребните вештини и знаења, ОБСЕ одигра клучна улога во трансформирањето на синџирот на кривичната правда за подобро справување со насилството врз жените и девојките во Северна Македонија.



center
for risk analysis and
crisis management



CHAMBER FOR
DEVELOPMENT
OF SLOVENIAN
PRIVATE
SECURITY



This project is funded by
the European Union



NATIONAL AGENCY
FOR EUROPEAN EDUCATIONAL
PROGRAMMES AND MOBILITY